



Città di
TREZZO SULL'ADDA
Città Metropolitana di Milano

PERFORMANCE 2025-2027

SCHEDA OBIETTIVI ANNO 2025

AREA	SETTORE	SERVIZIO
SEGRETARIO GENERALE		
AMMINISTRATIVA	SERVIZI DI SUPPORTO	RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

REFERENTE POLITICO	DIRIGENTE AREA	RESP. SETTORE	RESP. SERVIZIO
CENTURELLI SILVANA CARMEN FINO AL 09/06/2024 - DIEGO TORRI DAL 10/06/2024	BRAMBILLA FABRIZIO PIROLA EMILIO	- CAMBIAGHI ELENA	N.P.

Funzioni e procedimenti assegnati: si intendono qui richiamati il Funzionigramma, il Programma di mandato e il Documento Unico di Programmazione vigenti.

Budget delle risorse umane di centro di costo: si intende qui richiamata la quantificazione riportata nel prospetto riepilogativo allegato.

DATI-PRODOTTI-OUTPUT QUANTITATIVI DEL CENTRO DI COSTO-SERVIZIO (SERVIZIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE)

DESCRIZIONE	QUANTITÀ 2023	QUANTITÀ 2024	QUANTITÀ 2025
CONCORSI INDETTI	1		
CANDIDATI ISCRITTI	246		
PARTECIPANTI AI CONCORSI	108		
AVVISI DI MOBILITA' INDETTI	0		
DOMANDE PERVENUTE PER MOBILITA'	0		
CEDOLINI ELABORATI	835		
BUONI PASTO EROGATI	5319		
N. VERBALI OIV	8		
PERSONE IN GRADUATORIA (TUTTE SELEZ.)	48		
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI APERTI	0		
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI	0		
PROCEDIMENTI DISC. PENDENTI A SEGUITO PROC. PENALE	1		
RIMPROVERI VERBALI, SCRITTI MULTE PARI A 4 ORE	0		
SOSPENSIONI SERVIZIO CON PRIVAZIONE DA 11 GG A MAX 6 MESI	0		
SOSPENSIONI SERVIZIO CON PRIVAZIONE FINO A 10 GG	0		
LICENZIAMENTI CON PREAVVISO	0		
LICENZIAMENTI SENZA PREAVVISO	0		
VISITE FISCALI EFFETTUATE	0		
VISITE FISCALI RICHIESTE	0		
INCONTRI CON RSU	6		
GIORNATE FORMAZIONE - EX 626/94	0		
N. DIPENDENTI PARTECIPANTI A FORMAZIONE	45		

INDIVIDUAZIONE E DESCRIZIONE DEI PROGETTI ASSEGNATI AL SERVIZIO-UNITÀ OPERATIVA

1	<p>LA FORMAZIONE DIFFUSA. A prosieguo delle attività avviate nel corso dell'anno 2024 è volontà dell'Amministrazione, anche per l'anno 2025, attivare azioni sinergiche di promozione della formazione continua e diffusa di tutti i collaboratori dell'Ente.</p> <p>In applicazione del Piano di formazione approvato si programmeranno i percorsi formativi individualizzati, tenuto conto della formazione obbligatoria, introducendo percorsi di formazione specialistica e sulle soft skills, come previsto dalle Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale del 28 novembre 2023 e successivamente dettagliato nelle Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale del 25 gennaio 2024. Attraverso i piani individuali di formazione verrà monitorato lo svolgimento della formazione di ogni collaboratore, il grado di utilizzo di Syllabus e le conseguenti attestazioni.</p>
----------	--

RIFERIMENTI: - LINEE PROGRAMMATICHE 2024/2029 - DUP 2025-2027	MISSIONE 01 - PROGRAMMA 0110	VALORE PUBBLICO ATTESO: CURA E SOSTENIBILITÀ	OBIETTIVO GESTIONALE DI MIGLIORAMENTO E DI PARITÀ DI GENERE
--	-------------------------------------	---	--

FINALITÀ: L'ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE: CURA PER LA COMUNITÀ. Potenziare i servizi ai cittadini. Prosecuzione del processo di semplificazione delle procedure interne all'Ente, in un'ottica di snellimento, di riduzione dei tempi e miglior tracciabilità e trasparenza anche attraverso la digitalizzazione delle diverse fasi delle procedure stesse.

N.	FASI	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
A	Individuazione delle priorità strategiche della formazione obbligatoria (legalità, privacy, sicurezza sul lavoro, competenze digitali, promozione della parità dei generi)												
B	Specifica formazione del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale												
C	Predisposizione del Piano Triennale della formazione												
D	Attuazione del Piano formativo												

INDICATORI DI PERFORMANCE	Target	% ponder	Report	% ponder	Report	% ponder
			verifica intermedia	verifica finale		
EFFICIENZA TECNICO-OPERATIVA corrisponde al rapporto tra risorse consumate e risultati ottenuti;						
% rispetto fasi e tempi	100%	30%				
EFFICACIA corrisponde al rapporto tra risultato ottenuto e obiettivo prefissato;						
% dipendenti coinvolti nel piano di formazione (dipendenti formati / dipendenti dell'Ente)	100%	20%				
Grado di formazione per neo-assunti (n. percorsi formativi avviati / n. dipendenti neoassunti)	70%	15%				
% collaboratori dell'Ente con Piani formativi individualizzati	100%	20%				
% collaboratori dell'Ente che hanno svolto almeno 24 ore di formazione	70%	15%				

ECONOMICITA' corrisponde al rispetto delle condizioni di equilibrio economico-finanziario nel raggiungere l'obiettivo prefissato;						
TOTALE		100%				
COMMENTI E CONSIDERAZIONI:						

